



Fakultät für
Psychologie

Campus International 2022

Dr. Julia Zimmermann

Weitere Informationen zum Projekt und zur Publikation:
<https://eu.daad.de/service/auswertung-und-statistik/studien-und-auswertungen-der-na-daad/campus-international/de/86637-campus-international-2022/>

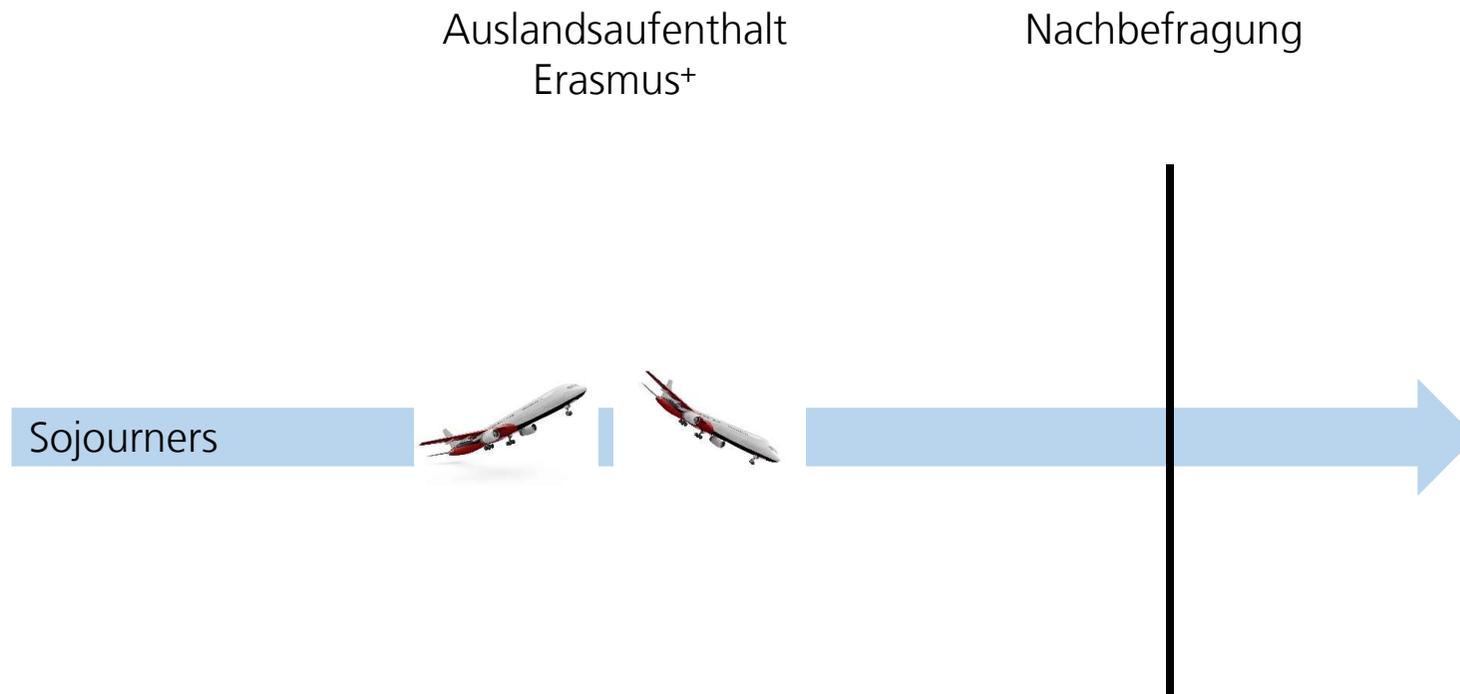


Deutscher Akademischer Austauschdienst
German Academic Exchange Service



FernUniversität in Hagen

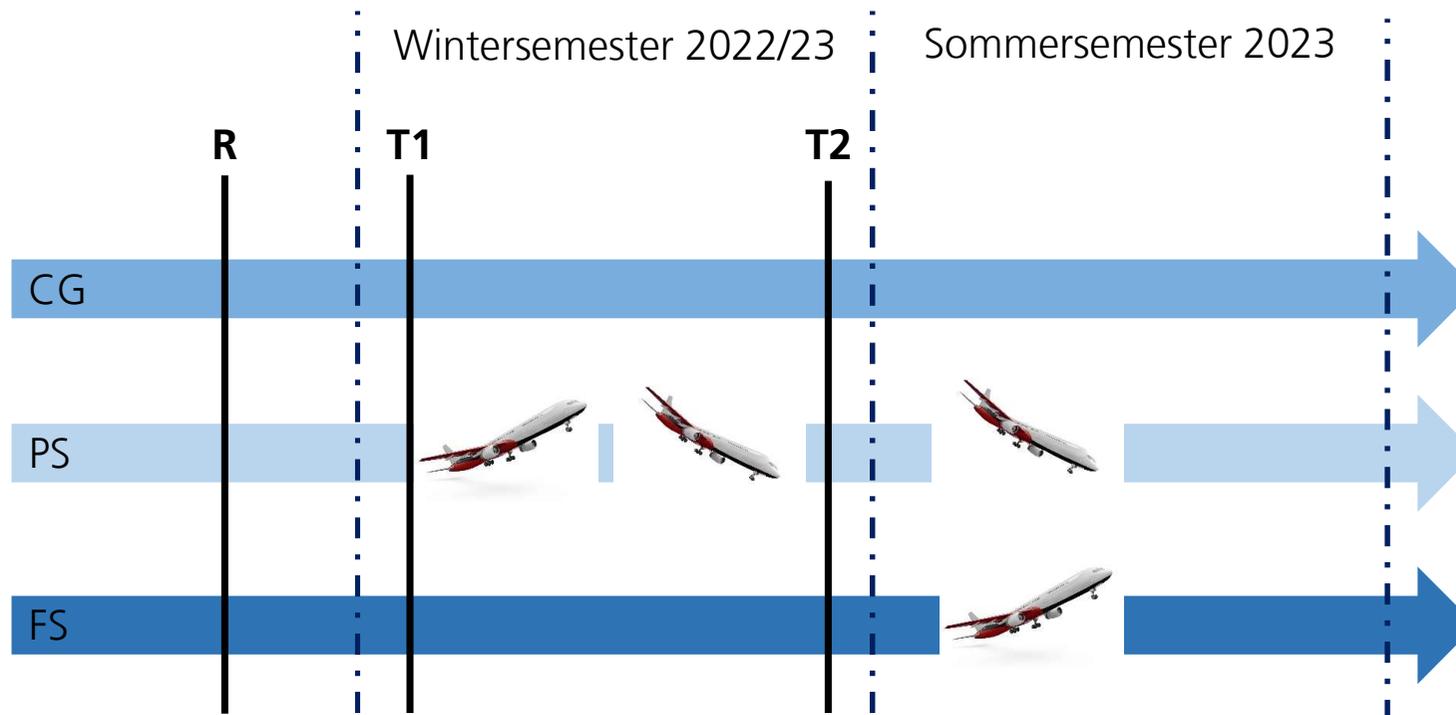
Studiendesign querschnittlicher Erhebungen (“Nachbefragung”)



Nachteile des Querschnittsdesigns

- Keine Information über tatsächliche Veränderung in relevanten Merkmalen, da Informationen zum Ausgangswert fehlen
- Keine Möglichkeit zu untersuchen, ob Ausprägungen/Veränderungen in relevanten Merkmalen spezifisch für Programmteilnehmer*innen ("Auslandseffekt") sind, da eine Vergleichsgruppe fehlt
- Keine Informationen dazu, ob es wirklich notwendig ist, einen Auslandsaufenthalt zu absolvieren oder ob schon die gedankliche Beschäftigung mit Themen wie kulturelle Vielfalt, Fremdsprachen(nutzung) etc. ausreichend ist, um bestimmte Effekte zu erzielen ("Warteeffekt")

Studiendesign *Campus International 2022*



Note. CG = control group, PS = present sojourners, FS = future sojourners. R = Registrierung, T1 = erste Erhebung, T2 = zweite Erhebung.

Vorteile eines prospektiven Kontrollgruppendesigns mit Wartegruppe

- Methodischer “Goldstandard”; stärkstes (nicht-experimentelles) Design, um Interventionseffekte auf die Entwicklung individueller Merkmale zu untersuchen
- Das längsschnittliche Design ermöglicht die Untersuchung von Veränderung in den betrachteten Merkmalen (Entwicklungseffekte)
- Der Einbezug einer Kontrollgruppe ermöglicht eine Differenzierung von Selbstselektionseffekten und Entwicklungseffekten (Vergleich von Kontrollgruppe und mobilen Studierenden)
- Vorteile durch den Einbezug einer zusätzlichen (Kontroll-)Wartegruppe:
 - Untersuchung von Antizipationseffekten
 - Kontrolle nicht beobachtbarer/nicht berücksichtigter konfundierender Merkmale, d.h. Unterschiede zwischen mobilen und nicht-mobile Studierenden, die bislang nicht dokumentiert/in der Studie nicht berücksichtigt wurden

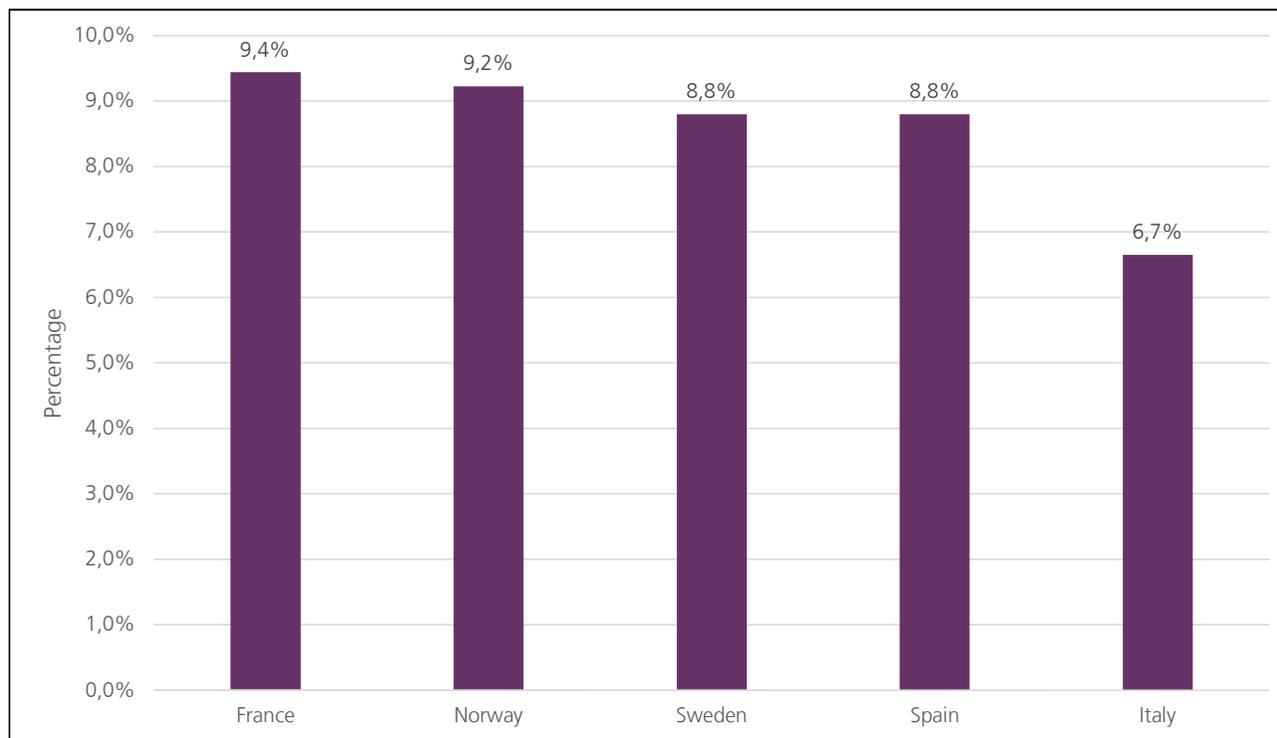
Soziodemographische Merkmale der Stichprobe

Sociodemographic characteristics	CG (<i>n</i> = 418)	PS (<i>n</i> = 425)	FS (<i>n</i> = 67)	Alle (<i>n</i> = 910)
M_{Alter} (<i>SD</i>)	23.71 (4.82)	22.92 (2.56)	22.84 (2.35)	23.28 (3.78)
% männlich	22.2	29.1	29.9	26.0
% Migrationshintergrund	18.4	15.3	20.9	17.2
% höchste ber. Qual. Eltern = keine	1	1.9	1.5	1.4
% höchste ber. Qual. Eltern = Ausbildung	33.8	32.5	25.4	32.6
% höchste ber. Qual. Eltern = Hochschule	65.2	65.6	73.1	66
% vorherige physische Auslandsmobilität	55.5	58.1	59.7	56.8
% vorherige virtuelle Auslandsmobilität	4.1	2.6	4.5	3.4

Note. CG = control group, PS = present sojourners, FS = future sojourners. Migrationshintergrund: Mind. ein Elternteil im Ausland geboren.

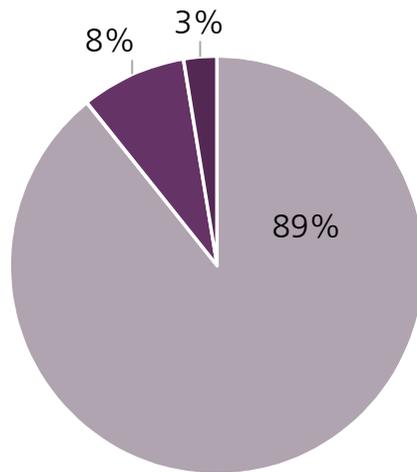
Vorherige physische Mobilität: Haben Sie schon einmal für einen Zeitraum von mind. einem Monat im Ausland gelebt? Vorherige virtuelle Mobilität: Haben Sie in der Vergangenheit schon mal einen virtuellen Auslandsaufenthalt (z.B. ein virtuelles Auslandsstudium oder -praktikum) im Umfang von mind. einem Monat Dauer absolviert?

Die fünf beliebtesten Gastländer

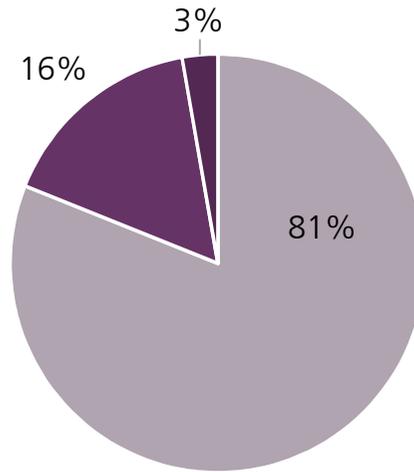


Anteile der Aufenthaltsarten

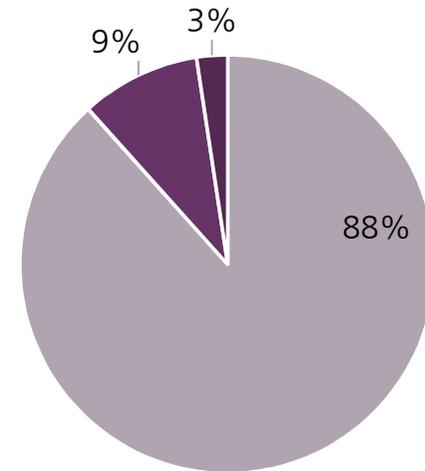
Present sojourners



Future sojourners

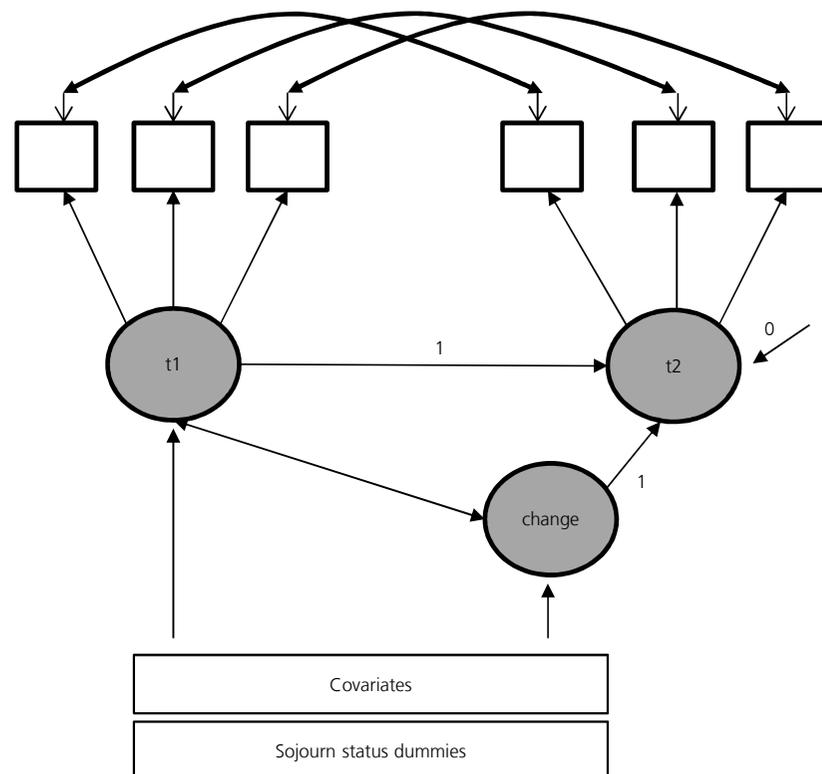


Alle mobilen Studierenden



■ SMS ■ SMT ■ Other

Längsschnittliche Analysen: *Latent change models*



Interpretation der Ergebnisse

- **Statistische Signifikanz:** p -Werte $< .05$
- **Praktische Bedeutsamkeit:** Effektgröße Cohen's d :
 - 0.2 bis 0.4 = kleiner Effekt
 - 0.5 bis 0.7 = mittlerer Effekt
 - ab 0.8 = großer Effekt
- **Kontextualisierung:** Effekte bedeutsamer Lebenstransitionen (Übergang in den Arbeitsmarkt, Hochzeit/Partnerschaft, Elternschaft) auf Persönlichkeitsmerkmale sind "reliable and specific albeit relatively small" (Bühler et al., 2023)

Untersuchte karrierebezogene Persönlichkeitsmerkmale

- Allgemeine und multikulturelle Selbstwirksamkeit
- Individuelle Adaptabilität (crisis, work stress)
- Karriereadaptabilität (concern, control, curiosity, confidence, cooperation)

Allgemeine und multikulturelle Selbstwirksamkeit

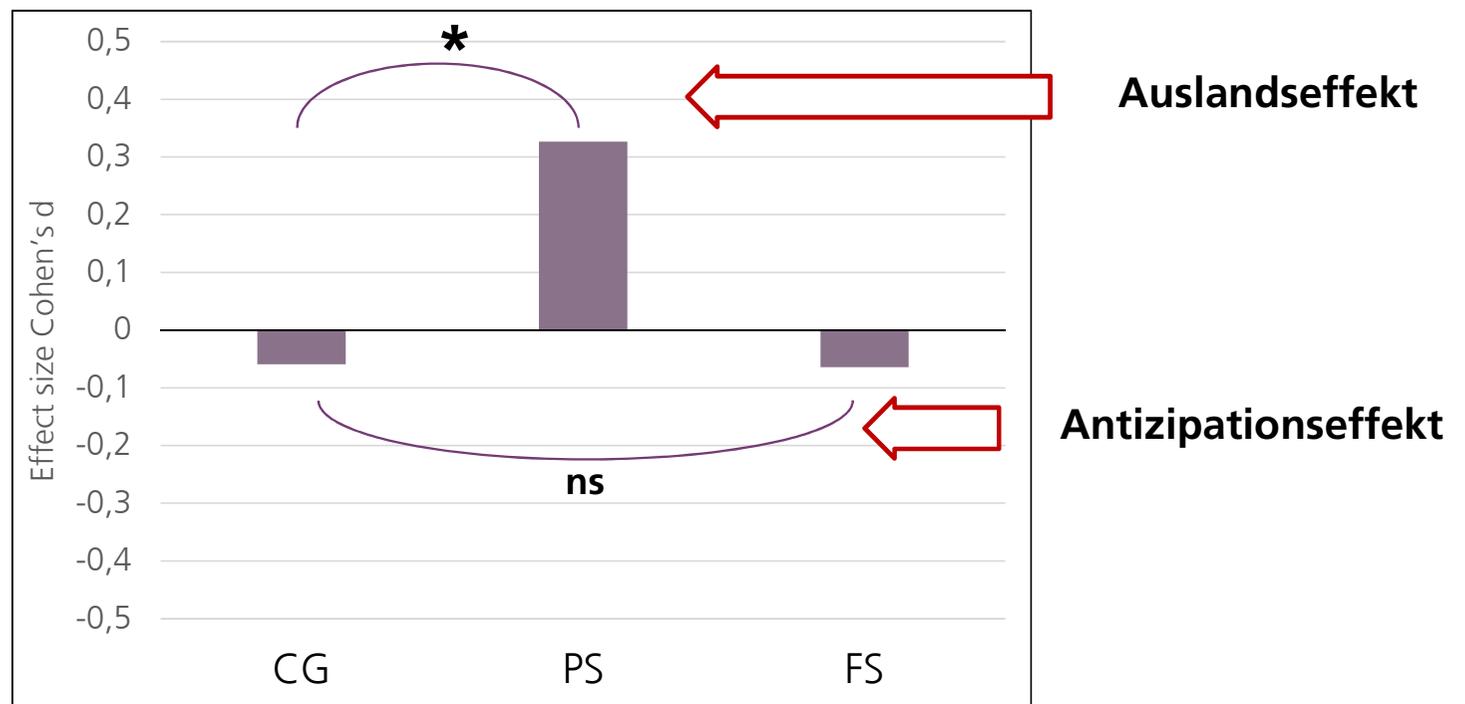
▪ Allgemeine Selbstwirksamkeit:

- Die wahrgenommene Kompetenz, erforderliche Handlungen auszuführen (Bandura, 1986)
- 3 Items, z.B.: *In vielen schwierigen Situationen kann ich mich auf meine Fähigkeiten verlassen.*

▪ Multikulturelle Selbstwirksamkeit:

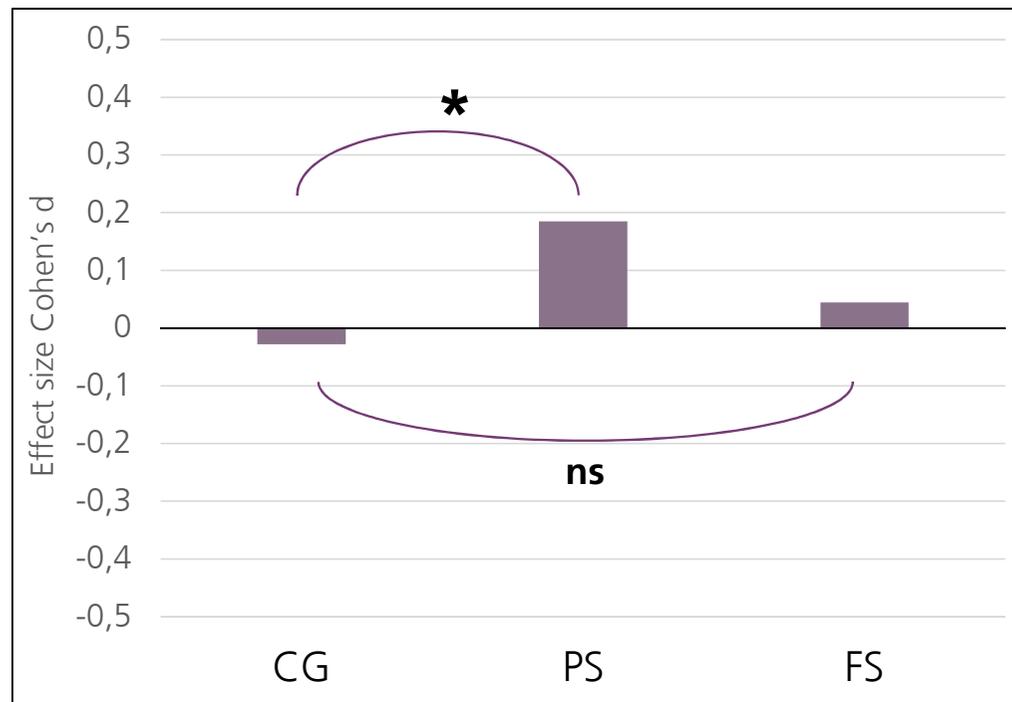
- Die wahrgenommene Kompetenz, interkulturelle Situationen/Kontakte effektiv zu gestalten (Mazziotta et al., 2015)
- 5 Items, z.B.: *Ich bin überzeugt, dass ich in der Lage bin, eine gute Beziehung zu Personen aus anderen Kulturkreisen aufzubauen.*

Allgemeine Selbstwirksamkeit: Entwicklungseffekte t1-t2



Note. * significant at $p < .05$, ns = not significant.

Multikulturelle Selbstwirksamkeit: Entwicklungseffekte t1-t2



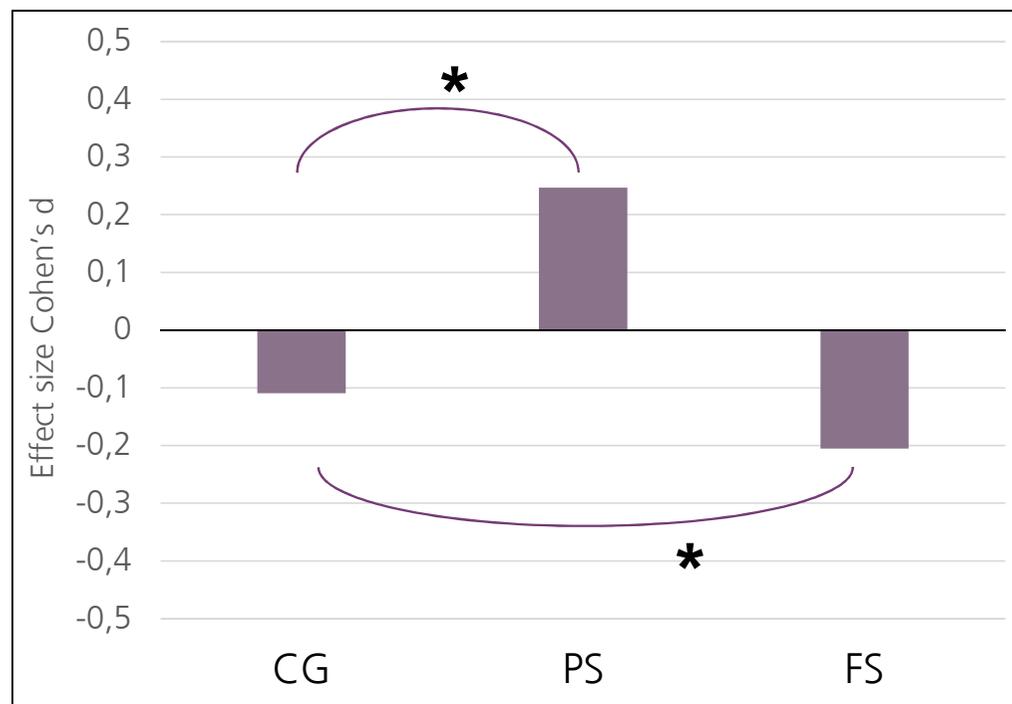
Note. * significant at $p < .05$, ns = not significant.

Individuelle Adaptabilität

Die Disposition, Fähigkeit oder Motivation einer Person, sich zu verändern und sich an verschiedene Aufgaben, soziale und umweltbezogene Bedingungen anzupassen (Ployhart & Bliese, 2006).

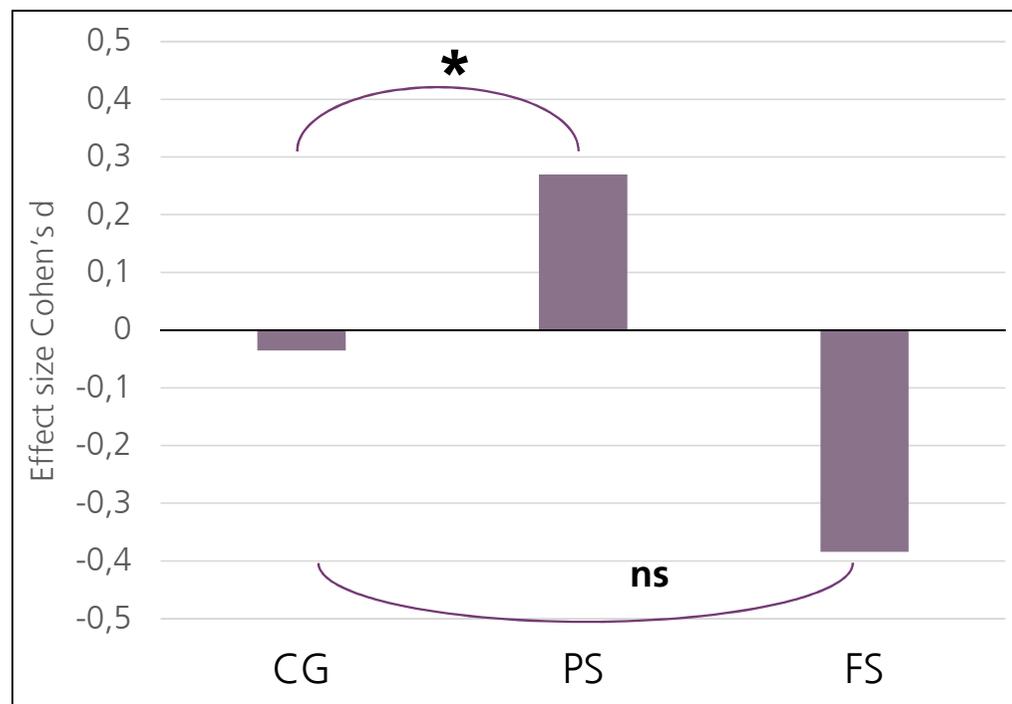
- Crisis (6 Items): *Ich übernehme in Krisensituationen meistens eine aktive Rolle.*
- Work stress (5 Items): *Ich gerate leicht durcheinander, wenn mein Terminplan zu voll ist.*

Individuelle Adaptabilität/crisis: Entwicklungseffekte t1-t2



Note. * significant at $p < .05$, ns = not significant.

Individuelle Adaptabilität/work stress: Entwicklungseffekt t1-t2



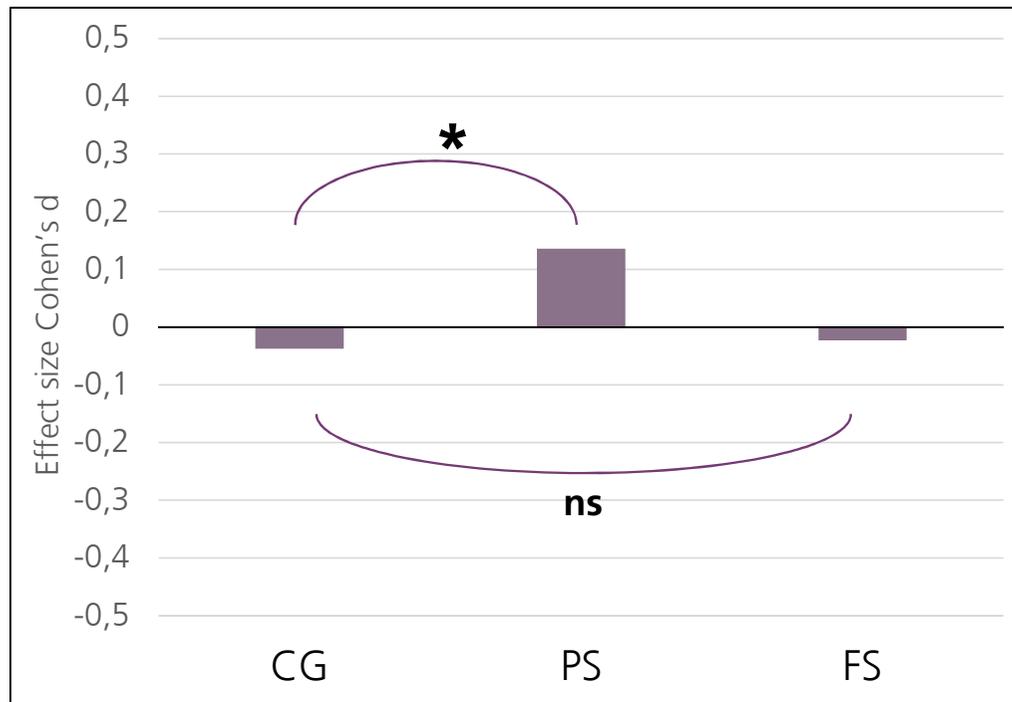
Note. * significant at $p < .05$, ns = not significant.

Karriereadaptabilität

Verschiedene Dimensionen psychologischer Ressourcen zur Bewältigung berufsbezogener Aufgaben und Veränderungen (Savickas & Porfeli, 2012)

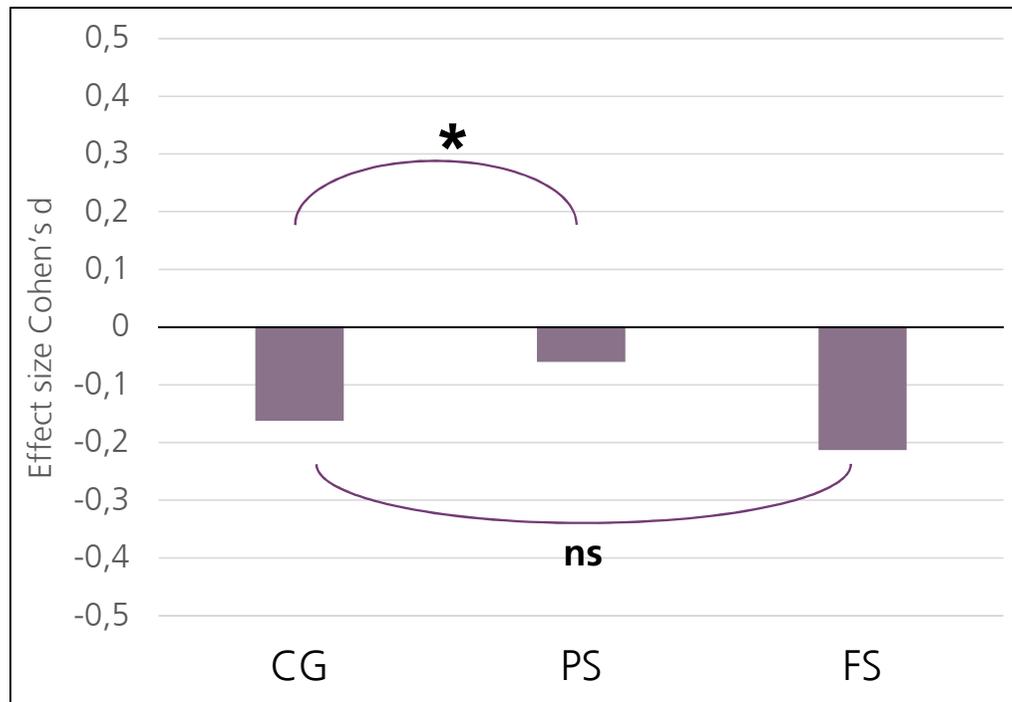
- Dimensionen:
 - Concern (3 Items): *Ich denke über meine berufliche Zukunft nach.*
 - Control (3 Items): *Ich übernehme Verantwortung für mein Handeln.*
 - Curiosity (3 Items): *Ich suche nach Chancen, um mich persönlich weiterzuentwickeln.*
 - Confidence (3 Items): *Ich achte darauf, Dinge gut zu machen.*
 - Cooperation (6 Items): *Ich komme mit den verschiedensten Menschen aus.*

Karriereadaptabilität/control: Entwicklungseffekt t1-t2



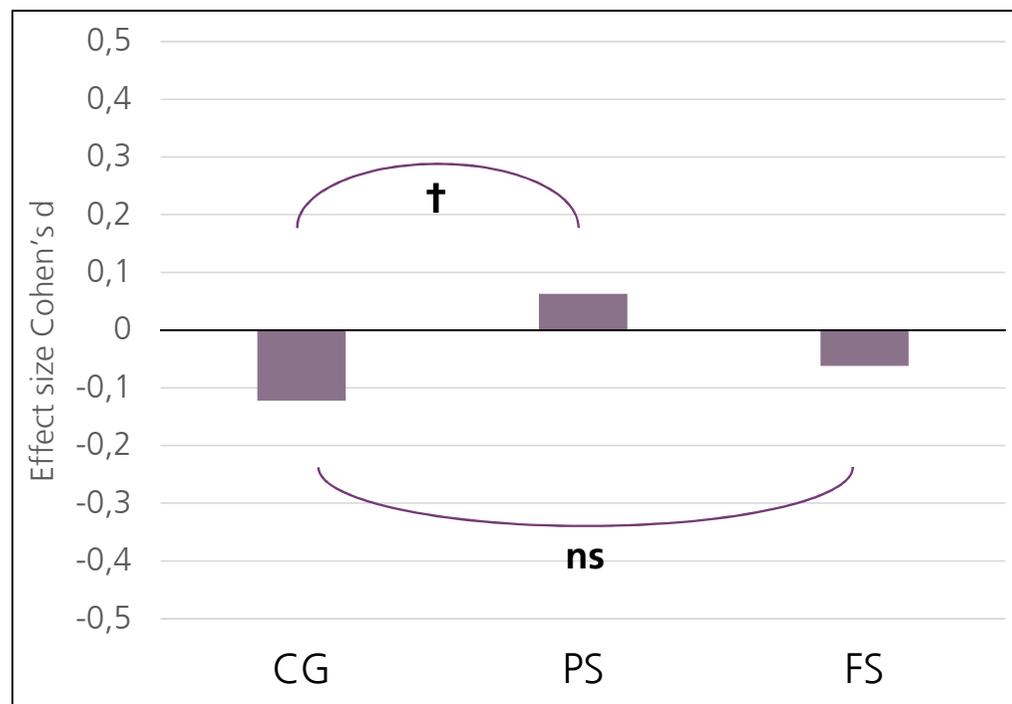
Note. * significant at $p < .05$, ns = not significant.

Karriereadaptabilität/curiosity: Entwicklungseffekt t1-t2



Note. * significant at $p < .05$, ns = not significant.

Karriereadaptabilität/confidence: Entwicklungseffekt t1-t2



Note. * significant at $p < .05$, ns = not significant, † significant at $p < .10$.

Zusammenfassung und Fazit

- Bdeutsame Effekte von Auslandsaufenthalten auf die Entwicklung relevanter karrierebezogener Persönlichkeitsmerkmale:
 - Allgemeine und multikulturelle Selbstwirksamkeit
 - Individuelle Adaptabilität – *crisis* und *work stress*
 - Karrireadaptabilität: *concern*, *curiosity*, (*confidence*[†])

- Insgesamt sprechen die Ergebnisse für die Bedeutung von Auslandsaufenthalten als relevantes Lebensereignis, das die adaptive Entwicklung karrierebezogener Persönlichkeitsmerkmale im jungen Erwachsenenalter fördert.

Einschränkungen und weitere Forschungsbedarfe

- Stichprobe: Junge Erwachsene aus Deutschland, die mehrheitlich ins europäische Ausland reisten
- Aufenthaltsarten: Vorrangig studienbezogene Mobilität, möglicherweise andere (stärkere?) Effekte bei Praktikumsmobilität?
 - Erhebung in verschiedenen europäischen Ländern, mit vergleichbaren Stichproben zu studien- und praktikumsbezogener Mobilität, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede in Entwicklungseffekten bei Studierenden aus verschiedenen kulturellen Kontexten und in unterschiedlichen Mobilitätsformaten zu untersuchen
- Erhebungsperiode: Keine Informationen zur Persistenz der beobachteten Entwicklungseffekte
 - Implementierung eines Studiendesigns, das langfristige follow-up Erhebungen ermöglicht, z.B. um Übergang in den Arbeitsmarkt zu begleiten



Faculty of
Psychology

Herzlichen Dank für die Aufmerksamkeit.

Besonderer Dank gilt Hüseyin Hilmi Yildirim und
Judith Sarah Preuß (FernUniversität in Hagen)



Deutscher Akademischer Austauschdienst
German Academic Exchange Service



FernUniversität in Hagen